



Circular No. GIRH-660-10-2022

Para: Directores, Jefes y Personal de la Imprenta Nacional

De: Kathia López Gutiérrez, Jefa
Dpto. Gestión Institucional Recursos Humanos

Cc: Katia Solís Bolaños, Encargada Proceso Asistencia

Asunto: Proceso de Vacaciones

Fecha: 31 de octubre de 2022

Reciban un saludo cordial y los mejores deseos de que estén bien.

Por este medio se les recuerda lo establecido textualmente en el Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Imprenta Nacional, con respecto a los siguientes temas:

Cada jefatura tiene la obligación de verificar que efectivamente a las personas servidoras públicas bajo su cargo, que registren las solicitudes de vacaciones en el sistema de autogestión. Asimismo, deberán realizar el proceso de aprobación y remisión del reporte respectivo al Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

Todo lo anterior, para la generación del informe mensual de la asistencia, siendo esto parte del control interno que deben ejercer como jefatura, y que, además, dicha información será esencial para los datos que se registran en los estados financieros de la Institución, con parte de la implementación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público.

CAPÍTULO XVII
Vacaciones

Artículo 77. —Cómputo de plazos para vacaciones. Los funcionarios regulares e interinos disfrutarán de vacaciones anuales de acuerdo con el tiempo servido, de la siguiente manera:

a) Si ha prestado servicios durante un tiempo de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, gozará de quince días hábiles de vacaciones.

b) Si ha prestado servicios durante un tiempo de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, gozará de veinte días hábiles de vacaciones.

c) Si ha prestado servicios durante un tiempo de diez años y cincuenta semanas o más, gozará de un mes de vacaciones.

Para efectos de cómputo de vacaciones, no se tomarán en cuenta como hábiles los sábados, los días de descanso, los feriados, ni los días de asueto que disponga el Poder Ejecutivo. Las vacaciones de un mes se entenderán de un mes calendario, salvo cuando se fraccionen que serán de veintiséis días hábiles. Lo anterior en concordancia con el artículo veintinueve párrafo final del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

Para el otorgamiento de vacaciones se tomarán en cuenta los servicios prestados por el servidor en cualquiera de las dependencias, instituciones o empresas del Estado.

Artículo 78. —**Derecho al disfrute de vacaciones.** El derecho al disfrute de las vacaciones se obtiene a partir del momento en que se hayan cumplido cincuenta semanas de servicios continuos y el período para disfrutarlas lo fijará el superior inmediato, procurando que se haga dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta semanas de servicio. Si transcurrido ese plazo de quince semanas no se ha otorgado las vacaciones, el servidor podrá reclamarlas por escrito ante el superior inmediato, quien estará obligado a concederlas antes de que cumpla el siguiente período. El funcionario presentará con tres días de anticipación a las mismas vacaciones, la boleta correspondiente ante la Sección de Recursos Humanos.

Artículo 79. —**Derecho proporcional al cese de la relación laboral.** Se entenderá como vacaciones proporcionales aquellas a que tiene derecho un funcionario únicamente cuando, al no cumplir las cincuenta semanas de trabajo y es cesado en la relación laboral, debiendo disfrutarlas o ser remunerado en aplicación de los incisos a), b), c) y d) del artículo 29 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

Artículo 80. —**Remuneración durante el período de vacaciones.** La remuneración durante el período de vacaciones será de acuerdo con el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante las últimas cincuenta semanas de relación laboral, incluyendo los subsidios recibidos por el servidor, por parte del Estado o de sus instituciones de seguridad social, si ha estado incapacitado, en los dos casos siguientes:

a) Cuando el servidor hubiere disfrutado de licencia sin goce de sueldo por más de treinta días consecutivos o no.

b) Cuando el servidor hubiere estado incapacitado para trabajar por razón de enfermedad o riesgo profesional, durante un período mayor de seis meses.

Artículo 81. —El derecho a las vacaciones es ininterrumpido, excepciones. Los funcionarios de la Imprenta Nacional gozarán sin interrupción de su período de vacaciones, no obstante a solicitud del trabajador se podrá fraccionar, hasta por tres veces, siempre que por la índole de las labores no permita una ausencia muy prolongada, o que su presencia sea necesaria dentro del proceso productivo.

Artículo 82.—Prohibición de acumular vacaciones. Queda prohibido acumular las vacaciones. Por vía de excepción, podrán acumularse por una sola vez cuando el servidor desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas que dificulten especialmente su reemplazo. Para ello deberá presentar solicitud por escrito ante el superior inmediato, quien, en caso de aprobarla, la enviará exponiendo sus razones a la Sección de Recursos Humanos.

Con respecto a la prohibición de acumulación de vacaciones, es obligación de las jefaturas y de cada persona servidora pública solicitar sus periodos de vacaciones una vez que se cumpla el derecho que establece la normativa vigente. Además, registrar dichas vacaciones en el sistema autogestión según corresponda en cada solicitud. También, se deberán registrar las vacaciones que son por medio de decreto (Fin de año y Semana Santa)

Artículo 83. —Derecho proporcional por motivo de cese. El funcionario que hubiere adquirido derecho a las vacaciones y que antes de disfrutarlas cese en su contrato por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero, de conformidad con el artículo 156 del Código de Trabajo.

En los demás casos, las vacaciones son absolutamente incompensables.

Además, de la citado anteriormente, se agrega las siguientes regulaciones sobre las vacaciones:

El Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, en su artículo 29, cita textualmente:

“...Artículo 29. Para obtener derecho a la vacación anual, es necesario que el servidor haya prestado sus servicios durante cincuenta semanas continuas. Sin embargo, si por cualquier causa el servidor no completara dicho periodo por terminación de su relación laboral de servicio, tendrá derecho a vacaciones proporcionales de la siguiente forma:

- a) Un día por cada mes trabajado en los casos en que el servidor no haya cumplido con las cincuenta semanas de servicio:*
- b) Uno punto veinticinco días por cada mes trabajado en los casos en que el servidor le correspondiera disfrutar de quince días de vacaciones.*
- c) Uno punto sesenta y seis días por cada mes trabajado en los casos en que el servidor le correspondiera disfrutar de veinte días hábiles.*
- d) Dos puntos dieciséis pro cada mes trabajado en los casos en que el servidor le correspondiere disfrutar de veintiséis días hábiles de vacaciones...”*

Por otra parte, la Dirección General de Servicio Civil a través de su Asesoría Jurídica, emitió criterio jurídico en oficio AJ-OF-005-2019 del 8 de enero de 2019, sobre el tema de vacaciones, en el cual se indica textualmente:

“Para ello, es menester indicar que a falta de regulación expresa en el Estatuto de Servicio Civil, se debe remitir al Código de Trabajo, el cual en su artículo 153, en el último párrafo indica:

“No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste”

Es menester indicar que el derecho al disfrute de vacaciones no se verá interrumpido cuando se otorgue una incapacidad. Sobre este punto, esta Asesoría Jurídica ya se ha pronunciado con anterioridad, mediante Oficio N° AJ-0056-2014, emitido el 30 de enero de 2014, y en el cual, en lo que interesa, expresó lo siguiente:

“Tratándose del disfrute de vacaciones, como bien se señala en la consulta, la existencia de una incapacidad se presume que, por razones de enfermedad, al no estar el servidor en condiciones de disfrutar del

descanso vacacional, el mismo se interrumpe para que, una vez superada la dolencia, pueda continuar con la recuperación física y emocional propia de las vacaciones.”

Pese a lo indicado, sobre el particular, la Procuraduría General de la República, en el Dictamen N° C-229- 2002, del 5 de setiembre de 2002, externó que, si la interrupción no supera el periodo de un año, debe considerarse que no hay suspensión de la continuidad de la prestación del servicio, ello para efectos del cómputo de vacaciones; sin embargo, cuando la incapacidad o la licencia superan un año, no nacerá el derecho al disfrute de vacaciones para ese periodo. Seguidamente se cita el dictamen de cita, en lo conducente:

“Este es el criterio que se debe seguir para determinar si existe o no derecho a vacaciones en los casos de incapacidades por enfermedad, licencias para laborar en organismos internacionales y otras licencias en general. Si la interrupción no supera el período de un año, debe considerarse que no suspende la continuidad de la prestación del servicio para efectos del cómputo de vacaciones; por el contrario, si la incapacidad o la licencia superan el período de un año, no nacerá el derecho al disfrute de vacaciones para ese período, pues no se habrá completado el período de cincuenta semanas continuas de servicio requerido para que surja tal derecho”.

Ahora bien, de igual manera que el caso de las incapacidades, en tesis de principio las licencias no producen ninguna afectación en el disfrute de vacaciones, sin embargo, para que se habilite dicho disfrute, debe cumplirse con la prestación del servicio superior a cincuenta semanas. Así lo ha indicado la Procuraduría General de la República, en su Dictamen C-282-2002 del 21 de octubre de 2002, que menciona lo siguiente:

“Concretamente, en punto a la interrogante objeto de este estudio, un servidor que disfrute de una licencia sin goce de salario por un año - por encima de cincuenta semanas- ningún salario podría recibir al no existir prestación de servicios durante dicho lapso, es decir, "que resultaría del todo absurdo pretender el disfrute de vacaciones anuales pagadas, en casos donde no ha existido del todo "un supuesto de trabajo realizado que amerite el descanso" durante las cincuenta semanas que generan ese derecho.

(...)

De ahí que no procede el disfrute de vacaciones anuales remuneradas, cuando la licencia sobrepase las cincuenta semanas, por cuanto

faltaría el supuesto de hecho establecido en la disposición legal, sea, el indicado plazo en semanas generador del derecho”.

Sobre el particular, debe indicarse que éste es el criterio jurídico que sobre esta materia ha venido prevaleciendo, tal como se indicó en el Oficio N° AJ-829-2005 del 7 de octubre de 2005, emitido por esta Asesoría Jurídica, el cual tiene como fundamento el criterio vertido por la Procuraduría General de la República, en sus dictámenes N° C-129-2002 del 05 de septiembre de 2002 y N° C-163-2005 del 4 de mayo del 2005, que arribaron a la siguiente conclusión:

“De modo que, si una persona disfruta de un permiso sin goce salarial para trabajar particularmente o bien para laborar en la empresa privada, es claro que ese tiempo no puede ser útil a los efectos del cómputo de las vacaciones, sino se ha cumplido con el mínimum de cincuenta semanas que exige el tantas veces citado artículo 153 del Código de Trabajo. Es decir, de acuerdo con el dictamen de recién cita, las licencias sin goce de salario otorgadas en el sector público menores de cincuenta semanas, son las que tienen la virtud de no interrumpir la continuidad del trabajo, y por ende, es factible que se genere derecho al disfrute vacacional, computando lo que realmente trabajó.

III.- CONCLUSIÓN:

De conformidad con el artículo 153 del Código de Trabajo, Voto Constitucional Número 4571 de 12:55 horas del 1 de agosto de 1997 y Dictamen C- 229-2002 de 05 de septiembre del 2002, este Despacho arriba a la conclusión de que para el otorgamiento de las vacaciones de algún funcionario que haya disfrutado de una licencia sin goce de salario para actividades personales, o fuera del gobierno, debe haber cumplido, exigidamente, durante el periodo correspondiente, el mínimo de dos semanas de labores efectivamente laboradas. A contrario sensu, no es posible computar a los efectos del disfrute de las vacaciones aquellas licencias sin goce de salario que traspase el término de las aludidas cincuenta semanas, a que refiere la citada disposición legal.”

Cuando un servidor no haya prestado servicios durante las cincuenta semanas de labores continuas al servicio de un mismo patrono, independientemente de que esa interrupción esté prevista expresamente o no, en el párrafo último del artículo 153 del Código de Trabajo, no se generaría dicho derecho.

Bajo esta misma inteligencia, resulta importante traer a colación el Oficio N° AJ-1638-2004, emitido por esta Asesoría Jurídica, en el tanto determinó que:

“El criterio que se debe seguir para determinar si existe o no derecho a vacaciones en los casos de incapacidades por enfermedad, licencias para laborar en organismos internacionales y otras licencias en general. Si la interrupción no supera el período de un año, debe considerarse que no suspende la continuidad de la prestación del servicio para efectos del cómputo de vacaciones; por el contrario, si la incapacidad o la licencia superan el período de un año, no nacerá el derecho al disfrute de vacaciones para ese período, pues no se habrá completado el período de cincuenta semanas continuas de servicio requerido para que surja tal derecho”.

En esta misma tesitura, tenemos que el criterio jurídico vertido en el Dictamen N° C-468-2006 del 22 de noviembre de 2006, por la Procuraduría General, indica al efecto:

*“...
Con fundamento en lo expuesto, es criterio de esta Procuraduría que no son útiles para el cómputo de vacaciones, aquellas interrupciones en la continuidad del servicio **que se prolonguen por cincuenta semanas o más**, independientemente de que esa interrupción esté prevista o no en el párrafo último del artículo 153 del Código de Trabajo”.*

Por ende, se determina que en aquellos casos en que las licencias, incapacidades, suspensiones y causas análogas, sean iguales o superen el plazo de las cincuenta semanas, se constituiría el supuesto fáctico que implicaría el no disfrute de las vacaciones, pues en tal caso, no hubo continuidad en la prestación del servicio durante las cincuenta semanas

Esta Asesoría Jurídica en el año 2007 se pronunció ampliamente sobre esta temática, enfatizando en lo siguiente:

“...Sobre el “arrastre” de vacaciones entre instituciones, resulta de gran relevancia traer a colación lo señalado por la Procuraduría General de la República, en el dictamen No. C- 269-2006 de 04 de julio del 2006, por medio del cual se plasman las siguientes consideraciones:

*“... Como se ilustra con la jurisprudencia recién citada, es precisamente por el concepto de unidad del Estado, que la permanencia, antigüedad o continuidad de la relación de servicio entre el funcionario y la Administración Pública, se concibe como una sola relación para los efectos del reconocimiento de determinados extremos estatutarios o laborales, como sería el supuesto de análisis que ahora nos ocupa, **aún cuando aquel se traslada de una institución pública a otra.**”*

*Se procure otorgar las vacaciones al servidor o servidora en el momento que le corresponde jurídicamente y previo traslado a otra institución pública, **para que en la medida de lo posible no se arrastren vacaciones acumuladas.** Es decir, cuando la persona cumpla con los requerimientos exigibles en el mencionado artículo 153 del Código de Trabajo, se debe conceder las vacaciones en los términos puntuales que lo establece, por ejemplo el artículo 32 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil...”*

*“... Dicho texto no solo viene a reafirmar la teoría del Estado como Patrono Único, en lo que atañe al otorgamiento de las vacaciones de los funcionarios que laboran en la Administración Pública, - tema de interés en este estudio - sino que allí se sostiene que, a tenor de ausencia de norma legal que lo regule, es claro que en aquellos supuestos en donde existen saldos de vacaciones, se podría recurrir a una solución práctica y de orden presupuestario, **en tanto la institución de origen opte por cancelar las vacaciones a las personas que no las han podido disfrutar, a fin de no trasladar el costo al componente administrativo en donde prestarán sus servicios, sin solución de continuidad;** toda vez que al final de cuentas, constituye una obligación económica derivada de la relación de servicio entre el funcionario y la institución anterior, aprobada por ley en su oportunidad. ...” (El subrayado y resaltado no es del original)*

De conformidad con el criterio antes expuesto, resultaría conveniente que el servidor antes de retirarse de la Institución en donde se generó el derecho a las vacaciones, disfrutara de las mismas; sin embargo, en caso de que esto no haya ocurrido y el servidor se trasladara a otra institución del Estado, resultaría aplicable la Teoría del Estado como Patrono Único y por lo tanto, la Institución receptora de dicho servidor, deberá reconocer las vacaciones que le correspondan. Lo anterior, salvo en aquellos casos en los que exista una ruptura de la relación de servicios, en cuyo caso procedería que el exservidor recurra al cobro de las vacaciones no disfrutadas.

Sobre el particular, la Procuraduría General de la República en el Dictamen N° C-016-2009 del 28 de enero de 2009, respecto a este tema señaló:

“A.- En cuanto a la primera inquietud, y con fundamento en la jurisprudencia de los Altos Tribunales de Justicia, ya este Despacho ha tenido oportunidad de señalar en Dictamen Número C-229-02, de 05 de setiembre del 2002, que cuando existen vacaciones pendientes de disfrutar por parte del servidor o funcionario que se le otorga un permiso sin goce de salario o se le traslada a otra institución pública para prestar sus servicios allí, es aplicable el concepto del Estado como Patrono Único para la continuación del otorgamiento de determinados derechos laborales; aunque indica que, en la práctica administrativa, es un tema que además de falta absoluta de regulación jurídica, no ha sido tratada puntualmente a nivel doctrinal y jurisprudencial. Así, expresó, en lo conducente,

*“(…) El problema a tratar se presenta tanto con períodos vacacionales completos como con lapsos proporcionales o saldos no disfrutados. **Ello por cuanto, al terminar el permiso, existe una fecha en que el servidor debe regresar a la institución de origen, casi siempre sin haber disfrutado de sus vacaciones. Otras veces sucede que al trasladarse a otra institución, lo hace con alguno o varios períodos de vacaciones sin disfrutar, o con algún saldo pendiente. Todo ello hace surgir la inquietud de cuál es la institución que debe otorgar el disfrute del derecho vacacional, o en su caso, satisfacer su importe en dinero cuando ocurra un cese sin haberlas disfrutado, o bien, acordar pagos por compensación en caso de que ésta procediere según las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas aplicables.***

(Sentencia No. 433-90 de las 15:30 horas del día 27 de abril de 1990)

En lo que atañe al punto de interés en este análisis, es claro que en los casos de permisos sin goce de salarios, o bien traslados de puestos sin solución de continuidad a otras dependencias públicas, no habría problema en precisar a cuál de éstas le correspondería otorgar al servidor o funcionario el derecho al disfrute de las vacaciones, si al cabo siempre estaría cubierto dentro del citado concepto de unidad patronal; siendo suficiente la institución para la cual presta su servicio, quien incluso, asumiría la obligación de continuar otorgando a sus

funcionarios las vacaciones pendientes de disfrutar, aún cuando éstas fueron generadas en la anterior institución, sea cual fuere el motivo por el que no se disfrutaron oportunamente.

“...Finalmente y como último aspecto de consulta, debe analizarse el tema de las vacaciones proporcionales.

En relación con esta interrogante, se reitera lo señalado por esta Asesoría Jurídica en el Oficio N° AJ-677-2001, del 7 de noviembre de 2001, que replica el criterio vertido en otros oficios, en el tanto se establece que, el reconocimiento de vacaciones proporcionales únicamente procede en el caso de rompimiento de la relación de servicios, por cualquier causa. Con lo cual, se puede afirmar que si no hay ruptura, no hay fundamento para el reconocimiento de vacaciones proporcionales.

En este mismo sentido, se cita lo establecido en el numeral 29 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, que indica:

“Para obtener derecho a la vacación anual, es necesario que el servidor haya prestado sus servicios durante cincuenta semanas continuas. Sin embargo, si por cualquier causa el servidor no cumpliera dicho período por terminación de su relación de servicio, tendrá derecho a vacaciones proporcionales...”

De conformidad con la norma citada, la antigüedad para contabilizar estrictamente el supuesto de vacaciones inicia a partir de la fecha del nombramiento del servidor, y el reconocimiento de las vacaciones, se otorga cuando se cumplen las cincuenta semanas de servicio.

Ahora bien, efectivamente la fecha de rige y vence pueden ser modificadas en algunos casos concretos, dependiendo de la situación específica de cada funcionario. Es así, como el Oficio N° AJ-676-2007 del 14 de diciembre de 2007, emitido por esta Asesoría Jurídica, determinó:

“De ahí que independientemente de la fecha de rige y vence para el cómputo de las cincuenta semanas, si el lapso de no prestación de servicios es superior a esas cincuenta semanas y hubiere una prestación de servicios anterior al inicio del lapso de no prestación de servicios, ese lapso se computará cuando se reinicie la prestación de servicios y se tendrá el derecho al disfrute cuando se cumplan las cincuenta semanas de su prestación.

En caso contrario, si el lapso de no prestación de servicios es inferior a las cincuenta semanas, no tiene efectos suspensivos o interruptores de la relación de servicio y por tal motivo, no se afectarían las fechas de rige y vence del derecho del disfrute.

Disentimos de la afirmación final de que la interrupción de un año no es preponderante, pues más bien, es todo lo contrario, es lo que determina si se tiene el derecho o no, y si este mueve las fechas de rige y vence o no”.

Dado lo anterior, se debe indicar que la fecha de rige y vence, dependerán de la prestación del servicio de cincuenta semanas, las interrupciones, rupturas y otras situaciones, que deriven de una modificación en estas fechas.

De conformidad con la Teoría del Estado como Patrono Único desarrollada en la segunda interrogante, debe manifestarse que en el caso de que exista un saldo negativo de vacaciones, entendiéndose éste en el caso de las vacaciones colectivas otorgadas a los funcionarios de manera general, por cuanto en principio, no debería existir otro supuesto para que un servidor cuente con saldos negativos, es legalmente procedente que la Institución receptora, realice la deducción de vacaciones respectiva, pues indudablemente si surge el derecho a las vacaciones en aquellas situaciones en donde no se supere las cincuenta semanas, lo lógico es que sí deban rebajarse de las vacaciones legales del servidor, aquellos días por concepto de vacaciones colectivas; pues de lo contrario se estaría extralimitando el derecho a vacaciones a favor del funcionario.

Pese a que no existe una normativa que regule este apartado, por analogía se interpreta, que este rebajo debe realizarse, cuando el servidor cumpla el periodo de prestación de cincuenta semanas, como ocurre en la práctica con los demás funcionarios del Régimen Estatutario.”